

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Individu dalam perusahaan yaitu sumber daya manusia berjalan efektif, maka perusahaan juga tetap berjalan efektif. Karyawan sebagai sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan mendorong ke arah pencapaian tujuan (Laksmi Sito dan Renno Eka, 2015). Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan paling berharga dan paling rumit penanganannya, pengambilan kebijakan yang tidak tepat terkait permasalahan sumberdaya manusia akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan akan sulit tercapai. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak hanya bergantung pada sarana dan prasaran yang ada, tetapi juga bergantung pada kinerja karyawannya. Kinerja suatu perusahaan juga ditentukan oleh kondisi dan perilaku karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut (Hamam dan Marzolina, 2016). Kinerja karyawan merupakan perhatian utama bagi semua organisasi bisnis. Banyak organisasi memiliki kebijakan di tingkat manajerial yang tidak memadai, sehingga hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Syed ,et al; 2014).

Mangkunegara (2009:65) menyatakan bahwa kinerja sebagai hasil kerja baik yang secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Fenomena yang seringkali terjadi adalah kinerja suatu perusahaan yang telah sedemikian bagus dapat dirusak, baik secara langsung maupun tidak langsung oleh berbagai perilaku karyawan yang sulit untuk dicegah terjadinya. Salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut adalah keinginan berpindah (*turnover intentions*) yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Dampak dari peristiwa *turnover* dapat mempengaruhi aktivitas kerja perusahaan dan prestasi karyawan secara keseluruhan. Perusahaan harus mengeluarkan biaya untuk mencari tenaga baru, dan atau melatih tenaga yang sudah ada untuk mengganti pegawai yang sudah keluar.

Permasalahan yang dialami oleh CV. Cahyono Abadi adalah beban kerja yang terbilang cukup banyak yang diberikan kepada karyawannya. Misalkan, bagian gudang harus menyelesaikan pekerjaannya seperti bongkar muat barang hingga tengah malam dengan uang lemburan yang tidak seberapa. Bagian pengiriman pun juga mendapat beban kerja yang cukup banyak. Terkadang ketika ada pesanan barang dari konsumen yang ingin hari itu juga dikirim padahal saat itu sudah waktunya pulang kerumah mau tidak mau bagian pengiriman harus mengirim barangnya hingga larut malam. Hal inilah yang bisa menjadi pemicu menurunnya loyalitas dan kesiapan menjalankan

tugas dari perusahaan. Sehingga ini berakibat dengan keinginan para karyawan untuk meninggalkan pekerjaan agar mendapatkan pekerjaan yang tidak menguras emosi dan tenaga karyawan. Apabila karyawan memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaannya, maka dia akan mulai malas-malasan dalam bekerja, sering absen hingga melanggar aturan-aturan yang ditetapkan perusahaan sehingga hal ini akan berdampak pada kinerja karyawan seperti barang tidak terkirim tepat waktu, barang-barang juga menumpuk digudang akibat tidak terkirimnya barang-barang ke konsumen.

*Turnover* karyawan umumnya merupakan isu negatif bagi perusahaan, namun dapat menjadi isu positif bila dikontrol secara tepat dan logis. *Turnover* sering digunakan sebagai indikator *performance* perusahaan dan mudah dipersepsikan secara negatif sebagai akibat bekerja sebagai batu loncatan kemudian pindah dengan diiming-imingi suatu hal yang lebih menjanjikan seolah merupakan fenomena biasa dan dianggap lumrah (Hamam dan Marzolina; 2016).

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya adalah dengan memperhatikan beban kerja, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental. Untuk mencapai kinerja yang maksimal, pentingnya perusahaan lebih memperhatikan kondisi sumber daya manusianya karena tubuh manusia dirancang untuk melakukan aktivitas pekerjaan sehari-hari dengan ketentuan massa otot yang bobotnya hampir separuh berat tubuh, memungkinkan manusia untuk dapat menggerakkan tubuh dan melakukan pekerjaan.

Komitmen Organisasi menjadi faktor yang cukup penting bagi perusahaan karena dengan komitmen karyawan yang tinggi terhadap perusahaan, sangat memungkinkan perusahaan tersebut akan dapat berkembang dengan cepat, komitmen organisasional dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti, pribadi karyawan, lingkungan kerja dan organisasi yang handal (Ahmed dan Nawaz, 2015). Organisasi menghargai komitmen di antara karyawannya karena biasanya dianggap mengurangi perilaku penarikan, seperti keterlambatan, ketidakhadiran, dan pergantian karyawan. Tidak ada keraguan bahwa nilai-nilai ini nampaknya memiliki konsekuensi yang berpotensi serius bagi kinerja organisasi secara keseluruhan (Irefin dan Mohammed, 2014).

Terdapat *Research Gap* pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ni Nyoman Yani Lestari dan Ni Wayan Mujiati (2018) dalam judul “Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap *Turnover Intention*” menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Susanti dan Palupiningdyah (2016) dalam judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan *Turnover Intention* sebagai variabel intervening” menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Penelitian yang dilakukan oleh Jeky K.R Rolos, Sofia A.P Sambul dan Wehelmina Rumawas (2018) dalam judul “Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Jiwasrya Cabang Manado



Kota”menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Fernando Reinhard Tjiabrata, Bode Lumanaw dan Lucky O.H. Dotulong (2017) dalam judul “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sabar Ganda Manado” menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

CV. Cahyono Abadi merupakan salah satu bentuk perusahaan yang bergerak dibidang distributor produk-produk makanan, sembako, dan produk-produk lainnya. Perusahaan ini berdiri pada tahun 2007, pendiri perusahaan ini adalah Bapak Handoko V. Prayogo sekaligus sebagai pimpinan perusahaan, yang beralamatkan Jalan Lingkar Timur No.88, Area Sawah, Loram Kulon, Jati, Kabupaten Kudus. Cakupan perusahaan CV. Cahyono Abadi Kudus meliputi pasar swalayan, toko-toko, industri rumahan dan lain-lain. Berdasarkan wawancara pendahuluan dengan pimpinan CV. Cahyono Abadi Kudus diperoleh informasi bahwa hampir semua bagian seperti, bagian gudang, bagian admin, bagian pengiriman barang tingkat turnover dirasa cukup tinggi, bahkan dari tahun ke tahun karyawan yang keluar jumlahnya cenderung meningkat, sehingga dikhawatirkan hal ini dapat mengganggu produktivitas dan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan diatas terdapat beberapa permasalahan yang terjadi pada perusahaan antara lain :

1. Banyaknya beban kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan membuat karyawan merasakan kelelahan yang dapat menyebabkan sering tidak masuk kerja atau bolos kerja sehingga mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan
2. Kurangnya komitmen yang dimiliki oleh karyawan membuat para karyawan mulai suka datang terlambat, bolos kerja, dan ada beberapa karyawan yang mengundurkan diri
3. Keinginan karyawan untuk berpindah kerja membuat kinerja karyawan terhadap perusahaan menurun.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka muncul pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* pada CV. Cahyono Abadi Kudus ?
2. Bagaimanakah pengaruh Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention* pada CV. Cahyono Abadi Kudus?
3. Bagaimanakah pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Cahyono Abadi Kudus ?
4. Bagaimanakah pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Cahyono Abadi Kudus ?
5. Bagaimanakah pengaruh *Turnover Intention* terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Cahyono Abadi Kudus ?

6. Bagaimanakah pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui *Turnover Intention* pada CV. Cahyono Abadi Kudus ?
7. Bagaimanakah pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan melalui *Turnover Intention* pada CV. Cahyono Abadi Kudus ?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

1. Menganalisis pengaruh antara Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* pada CV. Cahyono Abadi Kudus
2. Menganalisis pengaruh antara Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention* pada CV. Cahyono Abadi Kudus
3. Menganalisis pengaruh antara Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Cahyono Abadi Kudus
4. Menganalisis pengaruh antara Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Cahyono Abadi Kudus
5. Menganalisis pengaruh antara *Turnover Intention* terhadap Kinerja CV. Cahyono Abadi Kudus
6. Menganalisis pengaruh antara Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui *Turnover Intention* pada CV. Cahyono Abadi Kudus
7. Menganalisis pengaruh antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui *Turnover Intention* pada CV. Cahyono Abadi Kudus

#### 1.4. Manfaat Penelitian

##### 1. Manfaat teoritis :

- a. Dapat bermanfaat sebagai salah satu referensi bagi pengembangan teori beban kerja, komitmen organisasi, *turnover intention* dan kinerja karyawan.
- b. Penelitian ini juga diharapkan memberikan manfaat sebagai referensi dan pengembangan terhadap penelitian-penelitian selanjutnya sehingga bisa diperoleh hasil yang lebih mendalam dan dapat diaplikasikan pada kehidupan nyata

##### 2. Manfaat praktis :

###### a. Bagi Peneliti

Sebagai referensi dan bahan pertimbangan khususnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan upaya meningkatkan kinerja karyawan.

###### b. Bagi Perusahaan

Perusahaan mampu menyeimbangkan beban kerja yang diberikan kepada karyawan. Sebagai bahan referensi dan pertimbangan agar organisasi lebih memperhatikan komitmen organisasional karyawan. Dapat menjadi bahan pertimbangan dalam pengambilan kebijakan pada organisasi dalam mengenal kondisi karyawan yang bila berlangsung lama akan berpotensi keinginan karyawan untuk berpindah kerja



### 1.5. Ruang Lingkup

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah Beban Kerja dan Komitmen Organisasi sebagai variabel independen sedangkan Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen melalui *Turnover Intention* sebagai variabel intervening. Objek penelitian ini adalah CV. Cahyono Abadi Kudus. Subjek penelitiannya adalah karyawan CV. Cahyono Abadi Kudus.

